



E_____ SA

à Carouge

T_____

Dom. élu : Syndicat SIT
Rue des Chaudronniers 16
Case postale 3287
1211 Genève 3

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 7 août 2007

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

MM. Jean-François HUGUET et Laurent VELIN, juges employeurs

Mme Sylvie AUBERT et M. Claude Elie CERUTTI, juges salariés

M. Pierre-Alain STÄHLI, greffier d'audience

EN FAIT

- A.** Par jugement du 12 mars 2007, notifié le 13 mars suivant, le Tribunal des prud'hommes a condamné E_____ SA à payer à T_____ la somme brute de 4'922 fr. 95, plus intérêts à 5% dès le 7 septembre 2005, et la somme nette de 5'000 fr., plus intérêts à 5% dès le 7 septembre 2005, a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles et a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Le Tribunal a considéré que les conditions strictes pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat n'étaient pas réalisées en l'espèce, de sorte que l'employeur devait verser à l'employée le solde du salaire afférent à la période du préavis de résiliation, plus précisément jusqu'à la date à laquelle elle avait pu commencer un autre emploi, le solde des vacances et le treizième salaire, prorata temporis, ainsi qu'une indemnité pour résiliation injustifiée au sens de l'article 337c al. 3 CO, à hauteur de 5'000 fr. correspondant à un salaire mensuel.

- B.** Par courrier du 11 avril 2007, E_____ SA a appelé de ce jugement, dont elle demande l'annulation, en tant qu'elle a été condamnée au versement d'une indemnité de 5'000 fr. avec les intérêts. Elle a reconnu que le licenciement avec effet immédiat n'était en définitive pas justifié, mais elle ne voyait pas en quoi elle aurait pu causer à l'employée des souffrances psychologiques ou autres.

T_____, dans son écriture du 2 mai 2007, a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Devant la Cour d'appel, les deux parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

- C.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel :

a. Par contrat du 1^{er} mai 2004, E_____ SA a engagé T_____ en qualité d'assistante administrative, avec effet immédiat et pour une durée indéterminée, sous réserve de la période d'essai de trois mois, moyennant un salaire mensuel brut de 5'000 fr., payable 13 fois l'an, pour 40 heures de travail hebdomadaires. L'employée avait en outre droit à cinq semaines de vacances par année.

Le contrat pouvait être résilié par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai, moyennant un préavis de un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service et de deux mois par la suite.

b. Par courrier du 18 août 2005, E_____ SA a notifié à T_____ la résiliation de son contrat de travail pour la prochaine échéance, soit le 31 octobre 2005, la poursuite des rapports de services ne pouvant plus être envisagée.

Ce licenciement était ainsi motivé :

"Vous avez fait preuve certes d'un engagement personnel dans la réalisation de vos travaux, avec individualité, qui ne correspond pas à la politique demandée devant la situation économique, l'adéquation entre notre attente et vos prestations ne fut que grandissante."

Le 29 août 2005, T_____ a répondu à ce courrier en se plaignant de ce que celui-ci contenait des ambiguïtés de rédaction et reflétait *"parfaitement la perversité des relations que vous avez entretenues avec moi depuis le début de notre collaboration"*. Suivent une série de griefs à l'adresse de son employeur. Considérant que la résiliation n'était fondée sur aucun fait réel et sérieux et n'avait été inspirée que *"par une résistance face à votre harcèlement croissant au cours de ces derniers mois"*, T_____ a invité son employeur à lui faire une proposition en vue de réparer l'important préjudice moral, physique et financier qu'elle avait subi.

Par lettre datée par erreur du 5 octobre 2005, la date exacte étant le 5 septembre 2005, E_____ SA s'est dite surprise de la teneur de la missive du 29 août 2005, a rappelé les excellentes conditions de travail dont T_____ avait bénéficié et les privilèges qui avaient été les siens, notamment la possibilité de garder avec elle son chien, et a pris position au sujet de chacun des griefs. Compte tenu des insultes proférées par T_____ (*harcèlement, perversité, résistance, trompeur, personne se soustrayant à ses responsabilités*), E_____ SA a licencié celle-ci avec effet immédiat, pour justes motifs.

c. T_____ a été incapable de travailler, pour raisons de santé, entre le 23 août et le 2 octobre 2005, selon deux certificats médicaux non motivés émanant d'un praticien français.

Durant cette période de maladie, T_____ a fait des offres de travail et a retrouvé un emploi avec effet dès le 3 octobre 2005.

d. Après avoir fait intervenir, en date du 7 juillet 2006, le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs, en abrégé le SIT, pour contester les conditions du licenciement, elle a assigné, le 19 septembre 2006, E_____ SA en paiement des montants de 10'000 fr., 1'064 fr. et 833 fr., à titre de, respectivement, salaire durant le délai de congé, indemnité de vacances et treizième salaire.

Le 12 octobre 2006, T_____ a augmenté ses prétentions, réclamant les montants de 4'500 fr., 479 fr., 374 fr. 85 et 30'000 fr., à titre de, respectivement, solde de salaire pour la période du 6 septembre au 3 octobre 2005, indemnité de vacances, treizième salaire, et indemnité selon l'article 337c al. 3 CO.

E_____ SA s'est opposée à cette demande.

e. L'instruction de la cause s'est limitée à la comparution personnelle des parties, ce qu'aucune d'elles n'a d'ailleurs critiqué.

Lors de son audition, le représentant de E_____ SA a expliqué que le licenciement avait été prononcé en raison d'un changement d'attitude de l'employée à partir du printemps 2005. De plus, il s'était avéré que la moitié des écritures comptables passées par T_____ était fausse, ce qui avait provoqué des frais considérables. Toutefois, aucun avertissement n'avait été adressé à l'intéressée. S'agissant de ces problèmes comptables, ils n'avaient été découverts que progressivement par le réviseur.

T_____ a pour sa part fait état de relations intimes qu'elle avait entretenues avec l'administrateur de E_____ SA, lesquelles avaient engendré des tensions.

Devant la Cour d'appel, l'administrateur a déclaré qu'il n'avait jamais travaillé dans les locaux de l'entreprise, mais y avait passé en moyenne deux fois par semaine. Les relations qu'il avait eues avec T_____ n'avaient pas interféré dans les rapports de travail. En renvoyant T_____ sans délai, E_____ SA avait agi sur conseil dudit réviseur.

L'administrateur a encore précisé, devant la Cour d'appel, que la société avait employé à l'époque, soit en 2005, huit salariés, soit un magasinier, deux vendeurs, une secrétaire, soit précisément T_____, un responsable administratif ainsi que trois personnes à l'atelier. En raison de la situation difficile de la société, le nombre d'employés avait été réduit d'abord à six puis à quatre personnes. Après une période difficile, l'entreprise faisait à nouveau de petits bénéfices.

EN DROIT

1. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

T_____ n'ayant pas formé appel incident, seule l'indemnité pour résiliation injustifiée que le Tribunal des prud'hommes lui a allouée reste litigieuse.

2. a. L'article 337 al. 1 CO prévoit que tant l'employeur que le travailleur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs, soit toutes

circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Il est constant que les manquements retenus à la charge de l'employé doivent être une gravité certaine, de nature à ruiner les relations de confiance devant nécessairement exister entre les parties au rapport de travail. Le Tribunal fédéral exige ainsi un manquement particulièrement grave de la part de l'employé. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (parmi d'autres ATF du 12 janvier 2007, cause 4C/359/2006; ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). La Cour d'appel se réfère pour le surplus aux considérants pertinents du Tribunal des prud'hommes.

b. En l'espèce, l'appréciation des premiers juges doit être confirmée dans son résultat, mais s'avère critiquable dans certains de ses considérants.

C'est ainsi que la Cour d'appel estime qu'il n'y a pas lieu de banaliser le vocabulaire insultant que l'intimée a utilisé dans son courrier du 29 août 2005. En effet, la lettre de licenciement, si certaines expressions ne sont pas évidentes à comprendre du strict point de vue du français, ne comporte par ailleurs aucune critique offensante à l'égard de l'employée. L'on ne saurait poser le principe qu'un licenciement prononcé dans le respect des délais de résiliation serait de nature à justifier une telle réaction de la part de la personne congédiée.

Cela étant, il est établi par les pièces du dossier que l'intimée était en incapacité de travail pour raisons de santé dès le 23 août 2005. C'est dire que son courrier du 29 août 2005 a été écrit dans un contexte de maladie, ce qui en atténue la teneur grossière.

L'appelante a d'ailleurs reconnu que les conditions légales permettant le prononcé d'un licenciement pour justes motifs n'étaient en définitive pas réalisées, faute d'avertissement préalable, faute aussi de fait nouveau significatif entre le licenciement ordinaire et la résiliation avec effet immédiat. Il n'y a donc pas lieu de revenir à cette problématique.

- 3. a.** L'article 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut allouer à l'employé une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais au maximum l'équivalent de six mois de salaire.

De jurisprudence constante, l'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF du 16 mars 2007, cause 4C/417/2006, et références citées, notamment ATF 116 II 300, consid. 5a

p. 301, 121 III 64 consid. 3c, p. 68). L'indemnité est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employé, de la durée des rapports de travail, de l'âge de l'employé, de sa situation sociale, des effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c), mais également d'une éventuelle faute concomitante, par application analogique de l'article 44 CO (ATF 121 III 64 consid. 3c, p. 69).

b. En l'espèce, il est évident que l'on n'était pas en présence de circonstances qui auraient justifié l'octroi d'une indemnité maximale, telle que réclamée par l'intimée en première instance. En revanche, les conditions exceptionnelles justifiant le refus de toute indemnité n'étaient pas non plus réalisées. En effet, élément déterminant, l'appelante a prononcé le licenciement sans délai alors que l'intimée se trouvait en incapacité de travail, quelle que fût d'ailleurs la gravité de l'affection ayant causé cette incapacité, ce qu'il n'appartient pas à la Cour d'appel d'examiner.

Des raisons purement financières de la part de l'employeur ne sauraient, bien entendu, justifier la suppression de toute indemnité, ce d'autant moins, en l'occurrence, que l'appelante, grâce à la diligence de l'intimée, a en quelque sorte économisé un mois de salaire. L'intimée a en effet retrouvé du travail dès le 3 octobre 2005 et a donc satisfait à son obligation de limiter le dommage, le délai de résiliation ordinaire venant à échéance le 31 octobre 2005.

Enfin, le fait que l'appelante se soit fiée aux indications d'une tierce personne, soit de son réviseur, avant de congédier l'intimée, n'est pas relevant, dès lors qu'elle doit se voir imputer le choix de ses mandataires.

Il s'avère en définitive que le Tribunal des prud'hommes a fait une application correcte de la loi et de la jurisprudence en accordant à l'intimée une indemnité équivalant à un mois de salaire.

Ce qui précède conduit à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par E_____ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 12 mars 2007 dans la cause C/22179/2006-4.

Au fond :

Confirme ce jugement ;

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière juridiction

La présidente